

Obligation de sécurité : employeur et salarié, un même objectif... avec des nuances

La santé et la sécurité au travail est une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié. Le Code du travail pose ce principe fondamental :
> **Article L4121-1** : L'employeur doit assurer la santé et la sécurité des salariés.
> **Article L4122-1** : Le salarié doit prendre soin de sa propre sécurité et de celle des autres. Deux acteurs, une même finalité, avec néanmoins un distinguo important.

L'employeur a une obligation de moyen renforcée et doit justifier avoir pris les mesures suffisantes pour protéger les travailleurs d'un accident du travail et/ou d'une maladie professionnelle.
Le salarié a une obligation de moyen simple. Il s'engage à faire de son mieux. Si l'employeur estime l'obligation non respectée, il doit prouver la faute.

I - Employeur : une obligation de moyen renforcée

L'employeur doit prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette obligation se décline en quatre axes principaux :

1) Évaluation et prévention des risques
L'employeur doit identifier tous les risques, même ceux non réglementés, et les consigner dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**.
L'évaluation doit donc être exhaustive, elle concerne aussi bien le risque lié aux machines, aux produits chimiques, aux facteurs psycho-sociaux, électriques, manutention manuelle, télé-travail, que les risques naturels comme l'exposition au radon, aux inondations ou aux séismes.
Pour les entreprises adhérentes au SEDIMA, un outil en ligne est à disposition pour permettre de réaliser son DUERP.

2) Information et formation
L'employeur doit informer et former les salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité de manière compréhensible pour chacun.
A titre d'illustration, concernant la prévention du risque chimique lié aux produits phytosanitaires, CDEFG formation propose une formation, dispensée par des formateurs du CRODIP, expert dans le domaine des pulvérisateurs et des produits phytosanitaires, sur la thématique « *Intervenir en sécurité sur des matériels (entretien et réparation) en contact avec les produits phytosanitaires* ».

3) Organisation et moyens adaptés
L'employeur doit concevoir l'organisation de son entreprise de façon à prendre les mesures nécessaires à la sécurité et à la protection de la santé. L'employeur peut par exemple modifier les horaires de travail lors d'une canicule dans l'objectif de diminuer le risque d'accidents sur le poste de travail.

4) Adaptation et amélioration
L'employeur veille à l'adaptation des mesures mises en place pour considérer le changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
L'employeur a donc une obligation de se tenir informé de l'évolution des techniques. Il doit en tenir compte non seulement pour l'amélioration de la productivité, mais aussi pour celle des conditions de travail du personnel.

II - Sanctions en cas de manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur

La protection des salariés contre les risques professionnels est une obligation légale pour tout employeur. En cas de non-respect de cette obligation, des sanctions civiles, pénales et administratives peuvent s'appliquer.

1) Sanction civile
Même en l'absence d'accident ou de maladie, la mise en danger d'un salarié peut entraîner des conséquences importantes :
> **Prise d'acte de la rupture du contrat**
Le salarié peut rompre son contrat de travail s'il estime que l'employeur a manqué à ses obligations.
> **Recours devant le Conseil de prud'hommes**
Le salarié peut demander réparation des préjudices subis.
> **Faute inexcusable**
En cas de manquement, l'employeur s'expose à une réparation financière devant le pôle social du tribunal judiciaire.
Avoir un DUERP à jour, des justificatifs de formation aux risques auxquels sont exposés les salariés... sont des éléments de nature à aider l'employeur en attestant de la mise en œuvre d'une réelle démarche de prévention dans l'entreprise. En pareil cas, la faute inexcusable de l'employeur ne pourra être que très rarement établie.

2) Sanction pénale et administrative
Exposer un salarié à un risque identifié, sans mettre en place les mesures de prévention, constitue un manquement grave :

> **Condamnation pénale**
L'employeur peut être poursuivi devant le tribunal correctionnel.
> **Sanctions administratives**
La DDETS/DDETS-PP (ex-Direccte) peut infliger des sanctions administratives.

III - Salarié : une obligation de moyens simple

Le salarié doit prendre soin de sa sécurité et de celle des autres, en fonction de sa formation et de ses moyens. Il doit ainsi :
> respecter les consignes de sécurité en vigueur dans l'entreprise,
> utiliser les équipements de protection mis à sa disposition,
> suivre les formations et les informations données par l'employeur.

Le non-respect de ces consignes peut entraîner une procédure disciplinaire (une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement).

Exemples de fautes graves retenues par la jurisprudence

- > Circuler assis sur un chariot électrique malgré l'interdiction.
- > Refuser de manière réitérée des chaussures de sécurité.
- > Travailler sous l'emprise de stupéfiants ou en état d'ébriété.
- > Ne pas transmettre des consignes de sécurité entraînant un accident mortel.
- > Ignorer les règles de conduite (vitesse, temps de repos).

IMPORTANT

Il est difficile de reprocher un manquement au salarié si l'employeur n'a pas respecté ses propres obligations d'information et de formation.

EN RÉSUMÉ

La santé et la sécurité au travail est une responsabilité partagée, mais l'employeur reste le principal garant. Son obligation est renforcée, tandis que celle du salarié repose sur la vigilance et le respect des consignes.

